

命 令 書



神戸市長田区
申立人 X組合

神戸市中央区
被申立人 Y会社

上記当事者間の兵庫県労委平成27年（不）第5号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年8月18日第1513回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員正木靖子、同大内伸哉、同小南秀夫、同関根由紀、同塚本隆文出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y会社は、組合事務所の貸与について、申立人X組合とZ組合とを差別することなく、公平に取り扱わなければならない。
- 2 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、①被申立人Y会社（以下「被申立人会社」という。）が申立人X組合（以下「申立人組合」という。）のA1組合員（以下「A1」という。）をトレーラー乗務員に選定しなかったことが、A1に

対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当し、②被申立人会社がZ組合（以下「Z労組」という。）のZ1執行委員長（以下「Z1」という。）及びZ2書記長（以下「Z2」という。）の取得した組合休暇を欠勤扱いしなかったことが、申立人組合に対する支配介入に該当し、③被申立人会社が非組合員であるC（以下「C」という。）及びZ2を業務改革プロジェクトのメンバーに選出したことが、申立人組合に対する支配介入に該当し、④業務改革プロジェクトの実施及びCを同プロジェクトのメンバーに選出したことの適否を交渉事項とする平成26年6月23日の団体交渉における被申立人会社の対応が、不誠実な団体交渉に該当し、⑤本社の新社屋への移転に際し、被申立人会社がZ労組には組合事務所を貸与し、申立人組合には貸与しなかったことが、申立人組合に対する支配介入に該当するとして、救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人会社は、A1を不利益取扱いせず、トレーラー乗務員に選定しなければならない。
- (2) 被申立人会社は、Z労組に対し、金銭供与をしてはならない。
被申立人会社は、金銭供与によって被った損害をZ労組に対し、損害賠償請求しなければならない。
- (3) 被申立人会社は、C及びZ2を業務改革プロジェクトのメンバーに選出してはならない。
- (4) 被申立人会社は、事前協議約款を守り、誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- (5) 被申立人会社は、申立人組合を差別することなく、組合事務所を貸与しなければならない。
- (6) 誓約文の掲示

第2 本件の争点

- 1 被申立人会社がA1をトレーラー乗務員に選定しなかったことは、A1に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。（争点1）
- 2 被申立人会社がZ1及びZ2の取得した組合休暇に対し、欠勤扱

- いしないことは、申立人組合に対する支配介入に該当するか。(争点2)
- 3 被申立人会社がC及びZ2を業務改革プロジェクトのメンバーに選出したことは、申立人組合に対する支配介入に該当するか。(争点3)
- 4 業務改革プロジェクトの実施及びCを同プロジェクトのメンバーに選出したことの適否を交渉事項とする平成26年6月23日の団体交渉における被申立人会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点4)
- 5 本社の新社屋への移転に際し、被申立人会社がZ労組には新社屋近くに移転先となる組合事務所を貸与し、申立人組合には組合事務所を貸与しなかったことは、申立人組合に対する支配介入に該当するか。(争点5)

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、個人加入方式の地域合同労働組合であり、審問終結時の組合員数は93人である。申立人組合A6分会(以下「分会」という。)は、申立人組合の下部組織であり、審問終結時の組合員数は9人である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を、西宮市、姫路市及び大阪市に営業所を置き、宅配便貨物の基幹輸送及び海上コンテナ輸送を業とする株式会社で、審問終結時の従業員数は112人である。
- (3) 被申立人会社には、申立人組合のほか、被申立人会社の従業員のみで組織されているZ労組があり、審問終結時の組合員数は61人である。

2 トレーラー乗務員の選定

(1) 乗務員の勤務形態

被申立人会社の乗務員は、トレーラー乗務員、大型車両乗務員及び小型車両乗務員に区分され、各営業所ごとに主に乗務する車両によって班分けがされている。

トレーラー乗務員及び小型車両乗務員は、荷主であるD会社の

西宮市に所在する兵庫ベース（以下「兵庫ベース」という。）と関西圏内ないしは中部、四国地方等のベースとをつなぐ2日運行の中距離輸送又は海上コンテナ業務等の近距離輸送が主な業務であり、夕方に出庫し、翌朝に入庫して毎日帰社する乗務形態である。トレーラーの乗務には、大型自動車免許に加え、けん引免許が必要である。

一方、大型車両乗務員は、兵庫ベースと関東地方のベースとをつなぐ3日運行の長距離輸送が主な業務であり、夕方に出庫し、翌々朝に入庫して一日置きに帰社する乗務形態である。

(2) A 1

A 1は、大型車両乗務員であり、3日運行の長距離輸送業務に従事しているため、分会の分会長になって以降、団体交渉の日程が調整しづらく、団体交渉の実施回数が減少したり、団体交渉に参加できないこともあったことから、団体交渉の場で2日運行業務のトレーラー乗務員に変わりたいことを被申立人会社に伝えていた。

なお、分会の組合員のうち3日運行業務に従事しているのは、A 1のみであり、A 1は、団体交渉や分会会議に参加するため、公休日を当てたり、年次有給休暇（以下「年休」という。）を取得したりすることがあった。

A 1は、平成24年5月に神坂パーキングエリアで接触事故を、平成26年4月12日に時速20キロメートル以上の速度違反を起こした。

なお、Z労組の組合員で、大型車両乗務員のZ 3（以下「Z 3」という。）は、平成26年に六甲アイランドで接触事故を起こした。）

また、A 1は、大型車両の乗務年数が17年であるのに対し、Z 3は10年である。

(3) 被申立人会社におけるトレーラー乗務員の選定方法

従来、トレーラー乗務を希望する大型車両乗務員は、上司にその希望を伝えておき、トレーラー乗務員を新たに選定する必要が生じたときは、被申立人会社営業課長が、トラック乗務年数、運転態度、事故歴、アルコール検知歴等の観点から適任者と思われ

る乗務員に声を掛けていた。また、他社でトレーラー乗務経験のある乗務員が、即戦力として選定されることもあった。

平成27年1月以降、トレーラー乗務員を新たに選定する必要が生じたときは、被申立人会社は、まず希望者を募り、希望者は所属する班の班長に申し出て、班長が被申立人会社に候補者を推薦し、被申立人会社がその中から選定している。

(4) 平成27年1月のトレーラー乗務員の選定の経緯

ア 平成26年8月25日及び26日、Z3は、トレーラー乗務の経験者を助手席に乗せてトレーラーを運転した。

A1は、大型車両の乗務年数が自分よりも短いZ3がトレーラーを運転しているのを見て、被申立人会社営業課長であるB3（以下「B3課長」という。）に対し、Z3が自分よりも先に「横乗り」をしているのはおかしいと質した。B3課長は、班長から推薦があり、業務改革プロジェクトで決定されたもので、被申立人会社人事部長であるB2（以下「B2部長」という。）の了解も得ている旨答えた。

なお、「横乗り」とは、初めてトレーラーに乗務する者が、1週間ないし10日間、トレーラー乗務の経験者を助手席に同乗させ、指導を受けながら運転することをいう。

イ 同月27日、申立人組合は、被申立人会社に対し、Z3の横乗りについて抗議し、団体交渉を申し入れた。

ウ 同年9月5日、団体交渉が実施され、B2部長は、トレーラー乗務員の選定において、以前にどのような慣例があったかは知らない旨述べた。

エ 平成26年末、被申立人会社は、トレーラー乗務員を1人選定することとし、B3課長は、各班長に対し、希望者の中から候補者を推薦するよう口頭で指示した。

オ 平成27年1月、B5班長は、被申立人会社に対し、Z3を推薦したが、B6班長は誰も推薦しなかった。

被申立人会社営業部長であるB1（以下「B1部長」という。）がB5班長及びB6班長に他の希望者の有無を確認したところ、A1、A2及びA3の3人も希望していたが、事故歴、運転態

度、顧客対応の状況等の理由により班長推薦には至らなかったとの回答を得た。また、B 6 班長は、班員の A 1 を推薦できない理由として、定時運行が求められるにもかかわらず居眠りをして遅刻したことがあったことを挙げた。

なお、班長は、全員、Z 労組の組合員である。

カ 同年 2 月 3 日、被申立人会社は、トレーラー乗務員に Z 3 を選定し、Z 3 に対し、横乗り等の安全指導をして、最終的には被申立人会社運行課長がテストを実施した。

3 組合休暇

(1) 平成 17 年 6 月、被申立人会社と申立人組合とは、Z 労組の役員への不正給与支給問題について、今後は Z 労組の役員に対して不明朗な給与支給をしないことを約束すること、及び労働組合法（以下「労組法」という。）に従い組合活動に対して金員の支給は行わないことを内容とする協定書を締結した。

(2) その後、被申立人会社と Z 労組とは、就業時間内の一定の組合活動について、事前に本人から届出があった場合には欠勤扱いとしないことを内容とする組合休暇に係る労働協約を締結した。

(3) Z 労組の役員は、本部大会への出席等の組合活動に従事する都度、組合休暇の届出をしていた。

(4) 被申立人会社と申立人組合とは組合休暇に係る労働協約は締結していないが、被申立人会社は、団体交渉において、申立人組合に対し、Z 労組と同様に届出があれば、事実上の組合休暇として認める旨を伝えた。

(5) 申立人組合は、被申立人会社に対し、就業時間内の組合活動には、組合休暇ではなく年休を取得したい旨を申し入れ、申立人組合の組合員は、「職場集会のため」や「組合会合のため」と記載した年休の届出をし、被申立人会社は、随時これを認めていた。

(6) Z 1 の取得した組合休暇は、次のとおりであった。

ア 平成 26 年 10 月は、2 日から 5 日まで、15 日から 18 日まで、25 日及び 26 日の計 10 日間。

イ 同年 11 月は、6 日から 8 日まで、10 日、20 日及び 21 日の計 6 日間。

ウ 平成27年4月は、1日、7日、16日から18日まで及び24日の計6日間。

4 業務改革プロジェクト

(1) 業務改革プロジェクトの内容

平成26年6月16日、被申立人会社は、次の内容の業務改革プロジェクトを発表した。

「目的 運行事業における更なる品質の向上と業務の効率化及び労働環境の改善を図る。

目標 1 交番の確立

- ・業務交番と勤務交番を切り分け、事前勤務交番を確立する。
- ・勤務交番のパターン化を確立する。(労働時間平準化)

2 業務の効率化

- ・運行往復便の効率化を図る。
- ・運行応援体制を構築する。
- ・各線便毎運行ルート最適化を図る。
- ・各線便毎運行ルートの固定化を図る。

3、4 (略)

期間 平成26年6月16日～平成26年12月15日(6か月)

成果 プロジェクト終了後、成果確認を実施。」

(2) 業務改革プロジェクトに係る団体交渉の経緯

ア 平成26年6月、被申立人会社は、平成25年度に赤字決算となり、収入の拡大とともに大幅なコスト削減に着手することが急務であるとして、業務改革プロジェクトを立ち上げ、不要な時間外労働の削減、運行線の見直しによる業務の効率化、顧客への請求内容の見直し等について具体的な検討を始めた。

イ 同月16日、被申立人会社は、同日から同プロジェクトを実施すること、並びに同日付けでB4総務係長(以下「B4係長」という。)を業務改革プロジェクトリーダーに、C及びZ2を業務改革プロジェクトメンバーに命ずる人事異動(以下「本件人事異動」という。)を発令した。同プロジェクトの本社における構成員は、B1部長、B2部長、B3課長、B4係長、C及び

Z 2である。被申立人会社は、C及びZ 2を、被申立人会社の業務に精通し、これまでも積極的に具体的な改善提案をしてきた経緯に鑑み、同プロジェクトに適切な人材であるとして選出した。

ウ 同日、分会の組合員であるA 4（以下「A 4」という。）及びA 5（以下「A 5」という。）とB 1部長及びB 2部長とは、業務改革プロジェクトのメンバーとなったCが配車をする件についての事務折衝を行った。

エ 同月19日、申立人組合は、被申立人会社に対し、業務改革プロジェクト及び人事の問題を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

オ 同月23日、午後5時から午後7時30分まで団体交渉が実施された。被申立人会社は、経営が危機的な状況なので、業務改革プロジェクトの実施が必要であり、また、本件人事異動は、被申立人会社の専権に属する事項で団体交渉事項とはならないと述べたのに対し、申立人組合は、本件人事異動は、申立人組合の組合員の職場作業の安全問題や労働条件の変更に大きく関わるもので義務的団交事項であると主張した。被申立人会社は、これについて、弁護士に確認すると回答した。

また、申立人組合は、Cがフォークリフトの一人作業を指示していることは労働安全衛生法に違反し安全無視であると抗議したのに対し、被申立人会社は、安全を守ると回答した。

さらに、申立人組合は、C及びZ 2が今後どのような指示を出してくるのかという不安を解消するよう求め、次回の団体交渉において、分会の不安払拭、安全問題の対処等について文書での回答を要求したのに対し、被申立人会社は、検討すると回答した。

カ 同年7月1日、団体交渉が実施され、被申立人会社は、「分会要求に対するご返事」と題する回答書を読み上げた。回答書の概要は、次のとおりであった。

(ア) 平成26年6月16日付け人事異動について

本件人事異動は、交番表や運行線便の見直しについて、最

もその内容を熟知した者を公平に人選した結果であること、及び事業として効率良く、社員として仕事に応じて公平に働ける環境にしていくためのものであり、決して組合対策として進めているものではないことを理解してほしい。また、本件人事異動は、他の社員に対するものであって、申立人組合の組合員の労働条件の変更には該当しない。

(イ) 申立人組合の組合員の不安払拭について

業務改革プロジェクトは、被申立人会社全体の業務実態把握及び問題解決に向けて効率的に対処するためのプロジェクトであり、将来の不利益を生む体制を作っているわけではない。申立人組合の組合員の労働条件が悪化する等の問題が生じることがあれば、いつでも団体交渉に応じる。

キ 申立人組合は、上記回答に対し、同プロジェクトのメンバーは申立人組合の組合員に対して業務の指示を行うものであるとして、本件人事異動を撤回するよう要求した。

ク 同年7月8日、団体交渉が実施され、申立人組合は、重ねて本件人事異動の撤回及び申立人組合の組合員の不安の解消を要求した。被申立人会社は、本件人事異動は撤回しない旨回答し、同プロジェクトの目的を再度説明した。

(3) 被申立人会社は、本件人事異動により、C及びZ2を業務改革プロジェクトのメンバーとして乗務員から事務所勤務とし、調整手当を支給した。平成26年5月28日に改訂された被申立人会社の給与規程によれば、この調整手当は、プロジェクト等臨時的な業務変更における不合理な面を調整するため、暫定的に生活手当の一部として支給するものと規定されている。

(4) 被申立人会社は、業務改革プロジェクトを実施した結果、不備のあった仕組みが改善され、被申立人会社の業績も改善したとして、平成26年12月の賞与を増額し、また、平成27年のベアアップも実施した。

5 組合事務所の貸与

(1) 平成15年、申立人組合は、分会を結成し、被申立人会社から社屋内の4畳半程度の広さの一室を組合事務所として貸与された。

その後、申立人組合が同室を使用しない状態が継続したため、平成21年頃、被申立人会社はその返還を求めたところ、申立人組合は、これに応じた。

- (2) 平成23年、申立人組合は、分会に11人の新規加入があったため、新たに組合事務所が必要になったとして、被申立人会社に貸与を求めたところ、被申立人会社は、社屋内には部屋がないとして、社屋外の賃貸物件を借り上げて貸与することを提案したが、申立人組合は、駐車場がないこと等を理由にこの提案を受け入れなかった。

なお、被申立人会社は、Z労組に対しては、従前から社屋内に9畳程度の広さの組合事務所を貸与していた。

- (3) 平成26年11月、被申立人会社は、平成27年4月1日に、本社の新社屋をポートアイランドに移転することを決定した。
- (4) 申立人組合は、平成27年2月16日付け文書で被申立人会社に対し、本社の新社屋移転後にはZ労組と差別することなく、ポートアイランド内で組合事務所を貸与することを要求したが、被申立人会社は、団体交渉において、本社の新社屋には、Z労組及び申立人組合の双方ともに組合事務所として貸与する部屋がないと回答した。
- (5) 被申立人会社は、本社の新社屋への移転に当たり、従来の予定では、海上コンテナ事業の事務所を、本社の新社屋から100メートル程離れたE会館から賃借している貸事務室に設置する予定であったが、その後、本社の新社屋と海上コンテナ事業の事務所とが分離するのは業務上の支障があるという理由で、本社の新社屋の敷地に設置することに変更した。平成27年4月2日、被申立人会社は、従前から組合事務所を貸与していたZ労組に対し、E会館内の空いた事務室を組合事務所として貸与した。被申立人会社は、Z労組にのみ貸与することとなった経緯について、貸与の前後を通じて申立人組合には一切説明しなかった。

第4 判断

- 1 被申立人会社がA1をトレーラー乗務員に選定しなかったことは、

A 1 に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。(争点 1)

(1) 申立人組合の主張

ア 分会の分会長である A 1 は、大型車両乗務員であり、3 日運行の長距離輸送に従事しているため、分会長として行うべき分会会議や団体交渉の日程調整に支障が生じていたので、被申立人会社に対し、以前から 2 日運行のトレーラー乗務を希望していた。

したがって、A 1 をトレーラー乗務員に選定しなかったことは、組合活動上の不利益がある。

トレーラー乗務員の選定においては、従来、トラック乗務年数が長く、事故等の少ない乗務員を選ぶことが慣例であったにもかかわらず、被申立人会社は、1 か月前にけん引免許を取得したばかりで、乗務年数も A 1 より短く、直前に事故歴もある Z 3 をトレーラー乗務員に選定した。

平成 27 年 1 月のトレーラー乗務員の募集に当たり、被申立人会社は、Z 3 が属する班の B 5 班長には募集することを知らせていたが、A 1 が属する班の B 6 班長には知らせていなかったため、A 1 は募集の事実を知らなかった。

これらのことからすると、被申立人会社は、Z 労組の組合員と申立人組合の組合員との取扱いを異にし、A 1 を不利益に取り扱おうとする不当労働行為意思があり、被申立人会社が Z 3 を優先してトレーラー乗務員に選定し、A 1 を選定しなかったことは、A 1 に対する不利益取扱いに該当する。

イ また、このことは、申立人組合に加入すれば不利益を被ることを他の従業員に見せ付けることによって申立人組合の弱体化を図ろうとしたものであり、申立人組合に対する支配介入にも該当する。

(2) 被申立人会社の主張

従業員に対していかなる業務への従事を指示するのかわについては、各従業員との間の労働契約の範囲内である限りにおいて、基本的に被申立人会社の専権に属する事項である。

トレーラー乗務においては、一定の技量が必要であるため、被申立人会社では、乗務年数だけを基準にトレーラー乗務員の選定を行ってきたことはない。実際に、申立人組合の組合員であるA4やA5をトレーラー乗務員に選定した際も、同人らよりも乗務年数の長い乗務員は、A1をはじめ複数人いた。

平成27年1月に行われたトレーラー乗務員の選定については、平成26年年末頃、被申立人会社は、各班長に対して希望者を募った上で、希望者の中から事故歴、勤務成績、勤務態度等に鑑みてふさわしい者を被申立人会社に推薦するよう口頭にて指示を行った。

その結果、B6班長からは、同班に所属する従業員のうちA1とA3が希望者であったが、いずれについても班長推薦はできない旨口頭での報告があった。B5班長からは、同班に所属する従業員のうちZ3が希望者であり、同人を班長推薦する旨の報告があった。なお、その他の班においては、トレーラー乗務の希望者はいなかった。

平成27年2月2日付けでB5班長から正式に乗務変更の申請があり、同月3日に社長の承認が下りた時点で、Z3のトレーラー乗務が決定した。

なお、A1については、事故歴のほか、速度違反、駐車違反もあり、顧客からのクレームも少なくなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人組合は、平成27年1月のトレーラー乗務員の選定に際し、Z3を選定し、A1を選定しなかったことは、A1が申立人組合の組合員であることの故をもった不利益取扱いであると主張する。確かに、トレーラー乗務員になると、2日運行業務となり、現在の大型車両乗務員としての3日運行業務と比べると、通常、申立人組合の組合活動を行うこととなる勤務地付近に滞在できる時間が長くなり、A1が分会の分会長として被申立人会社と団体交渉の日程調整をしたり、分会の会議を主催したりすることが容易になることが認められるので、A1が2日運行のトレーラー乗務を希望していたにもかかわらず、被申

立人会社が A 1 を申立人組合の組合員であることを理由にトレーラー乗務員に選定しなかった場合は、A 1 に対する不利益取扱いの不当労働行為が成立する。

イ 申立人組合は、トレーラー乗務員の選定においては、従来、トラック乗務年数が長く、事故等の少ない乗務員を選ぶことが慣例であったと主張するが、本件全証拠によるも、その疎明があったとは言えない。また、平成 27 年 1 月のトレーラー乗務員の募集について、A 1 が属する班の B 6 班長には知らせていなかったと主張するが、B 1 部長が B 6 班長に希望者の有無について確認したところ、B 6 班長は、A 1 については推薦に至らなかった旨回答したこと〔第 3 の 2 (4)オ〕からすると、B 6 班長はトレーラー乗務員の募集の事実を知っていたとすることができる。これらの事実に加え、A 1 にも平成 24 年から 26 年までに複数回の事故・違反が認められること〔第 3 の 2 (2)〕を総合すれば、申立人組合が主張する被申立人会社の不当労働行為意思を推認する事実を認めることはできない。

ウ 以上のとおり、平成 27 年 1 月のトレーラー乗務員の選定において、Z 3 を選定し、A 1 を選定しなかったことについては、申立人組合の組合員であることを理由になされたものとは言えないので、A 1 に対する不利益取扱いには該当しない。

また、申立人組合に加入すれば不利益を被ることを他の従業員に見せ付けることによって申立人組合の弱体化を図ろうとしたものと言うこともできないので、申立人組合に対する支配介入にも該当しない。

2 被申立人会社が Z 1 及び Z 2 の取得した組合休暇に対し、欠勤扱いしないことは、申立人組合に対する支配介入に該当するか。(争点 2)

(1) 申立人組合の主張

申立人組合は、組合休暇は無給で付与しなければ労組法第 7 条第 3 号の経費援助に該当すると考えたため、申立人組合の組合員は組合休暇を取得しなかった。

一方、被申立人会社は、Z 1 及び Z 2 に対し、1 か月のうち半

分もの有給の組合休暇を与え、欠勤扱いしていない。これは、被申立人会社がZ労組に対して賃金を補填していることになり、Z労組の役員は組合活動を自由に行わせる優遇策であり、結果として、申立人組合の勢力をそぐこととなるので、申立人組合に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

被申立人会社は、Z労組との間で、組合休暇に係る労働協約を締結しており、申立人組合に対しても、Z労組と平等に扱うべく、組合休暇の届出があれば認める旨述べてきたが、申立人組合の組合員からは組合休暇の届出はなく、申立人組合の組合員は、年休を取得して組合活動を行っている。

Z労組の組合員から届出のあった組合休暇の日数と申立人組合の組合員から届出のあった年休の日数が、これまでほぼ同数であったことからすれば、実質的にも申立人組合の組合活動が全く阻害されていないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

被申立人会社とZ労組の間には、就業時間内の一定の組合活動について、事前に本人から届出があった場合に欠勤扱いとしないことを内容とする組合休暇に係る労働協約が締結されており、これに基づき、Z労組の役員が組合活動に従事する都度、組合休暇の届出をしているのに対し、申立人組合は、組合休暇に係る労働協約は締結せず、申立人組合の組合員は、「職場集会のため」や「組合会合のため」と記載した年休の届出をし、被申立人会社はそれを認めていたこと〔第3の3(2)～(5)〕が認められる。

申立人組合の組合員が組合活動をする上で、被申立人会社が組合休暇として欠勤扱いにしない方が年休を取得するよりは便宜であることは推認できるところ、被申立人会社は、団体交渉において、申立人組合に対し、Z労組と同様に届出があれば、事実上の組合休暇として認める旨を伝えている〔第3の3(4)〕のであるから、申立人組合の組合員が組合休暇を取得せず、年休を取得して組合活動をしているのは、結局のところ、申立人組合の判断ないし選択によるものであると言わざるを得ない。

確かに、Z 労組の役員らが本部大会に出席するに当たっても組合休暇を取得していることや、Z 1 の組合休暇の取得状況をみると〔第 3 の 3 (3)、(6)〕、被申立人会社と Z 労組との間の労働協約は、その運用の面において、労組法上、経費援助の観点から全く疑義がないとは言えない。

しかしながら、そのような点を考慮するとしても、被申立人会社と Z 労組との間の労働協約が、Z 労組の役員らの組合活動を自由に行わせるための優遇策であるとまでは認められず、また、被申立人会社が Z 労組にそのような優遇策を講じ、結果として、申立人組合の勢力をそぐこととなっているとの具体的な疎明はなく、結局のところ、申立人組合の主張には理由がない。

3 被申立人会社が C 及び Z 2 を業務改革プロジェクトのメンバーに選出したことは、申立人組合に対する支配介入に該当するか。(争点 3)

(1) 申立人組合の主張

C 及び Z 2 が業務改革プロジェクトのメンバーに選出された際、旧給与規程の下では、乗務員から事務員になると必ず賃金が下がるはずであるが、被申立人会社が、同プロジェクトに合わせて給与規程を改訂し、調整手当を創設して賃金を補填することにより、同人らをトレーラー乗務員の高額な賃金のまま事務員に就け、他の事務員より優遇したことは、申立人組合の勢力をそぐこととなり、申立人組合に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

被申立人会社は、平成 25 年度において赤字決算となったため、収入の拡大と共に大幅なコスト削減に着手することが急務となり、平成 26 年 6 月、業務改革プロジェクトを立ち上げ、不要な時間外労働の削減、運行線の見直しによる業務の効率化、顧客への請求内容の見直し等を具体的に検討することとし、そのメンバーとして、B 1 部長、B 2 部長、B 3 課長、B 4 係長、C 及び Z 2 を選出した。

同プロジェクト発足以前の被申立人会社においては、各乗務員がある程度恣意的に休日出勤を発生させることを許容する仕組み

になっていたり、運行ルートを選定についても各乗務員の裁量に委ねられていた部分が大きかったという事情があり、各乗務員の勤務成績に応じた正当な賃金評価がされていない状況が続いていた。

そこで、このような不備をなくし、正当な評価ができる仕組みに是正することが同プロジェクトの目的であったところ、同プロジェクトの発足前からこれらの不備について指摘し、是正すべきとの声を上げてきたのがC及びZ 2の2人であり、また、同人らが被申立人会社の業務に精通していたことから、被申立人会社は、同プロジェクトのメンバーとして同人らを選出した。

同プロジェクトの実施の結果、不備のあった仕組みは大幅に改善され、併せて業績もかなり改善されたため、平成26年12月の賞与を増額し、さらに、平成27年のベースアップも実施した。

以上のことから、同プロジェクトを実施し、同人らを同プロジェクトのメンバーに選出したことには合理性がある。

(3) 当委員会の判断

被申立人会社がC及びZ 2を業務改革プロジェクトのメンバーに選出したことについて、同人らが適任ではなかったとの疎明はないことに加え、同プロジェクトの実施後、被申立人会社が、平成26年12月の賞与を増額し、平成27年のベースアップも実施したこと〔第3の4(4)〕を考え併せると、被申立人会社が同人らを同プロジェクトのメンバーに選出したことは、直ちに不合理であるとまでは言えない。

申立人組合は、同人らが同プロジェクトのメンバーに選出された際、旧給与規程の下では、乗務員から事務員になると必ず賃金が下がるはずであるが、被申立人会社が、同プロジェクトに合わせて給与規程の改訂を行い、同人らをトレーラー乗務員の高額な賃金のまま事務員に就け、他の事務員より優遇していると主張するが、被申立人会社が同人らを他の事務員より優遇していることについての具体的な疎明があるとは認められない。

以上のとおり、被申立人会社が同人らを同プロジェクトのメンバーに選出したことについては不合理であるとまでは言えず、ま

た、高額な賃金による優遇については具体的な疎明があるとは認められないので、被申立人会社が同人らを同プロジェクトのメンバーに選出し、他の事務員とは異なり優遇を行ったとする申立人組合の主張には理由がない。

- 4 業務改革プロジェクトの実施及びCを同プロジェクトのメンバーに選出したことの適否を交渉事項とする平成26年6月23日の団体交渉における被申立人会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当するか。(争点4)

(1) 申立人組合の主張

ア 義務的団交事項

業務改革プロジェクトの実施により、トレーラー乗務員は、従来は12時間での運行を指示されていた北大阪線について、休憩時間の短縮等で合理化を図り、9時間で運行するよう変更指示されるなど、同プロジェクトの実施は、明らかに申立人組合の組合員の労働条件の悪化につながっている。

また、同プロジェクトのメンバーのCは、申立人組合の組合員に対し、事実上の業務指示を行っている。

このことから、同プロジェクトの実施及びCを同プロジェクトのメンバーに選出したことの適否は、申立人組合の組合員の労働条件に大きく関わるものであり、義務的団交事項に該当する。

イ 不誠実団体交渉

平成26年6月23日の団体交渉において、被申立人会社は、同プロジェクトの問題は経営権・人事権に属することで、団体交渉事項とはならないとの主張を繰り返した。この団体交渉における被申立人会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

会社の人事や経営に関する事項は基本的に会社の専権に属する決定事項であるが、被申立人会社としては、これまでも重要な人事や経営に関する事項については、申立人組合との団体交渉の中で十分に説明を行ってきたし、今後もこの姿勢は変わらない。

平成26年6月23日の団体交渉における申立人組合の申入事

項は、業務改革プロジェクトの撤回及び舞鶴線におけるフォークリフト作業の見直しに関するものであったところ、同交渉の席上、被申立人会社は、資料を提示するなどして、同プロジェクトの趣旨内容を丁寧に説明し、具体的な改善案があれば申立人組合の組合員からも提案してほしいと述べた。

舞鶴線におけるフォークリフト作業についても、業務効率化のための必要性及び労働基準監督署において法律上の問題がないことを確認していることを十分に説明した。

以上のとおり、被申立人会社の対応は、不誠実な団体交渉には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 義務的団交事項

業務改革プロジェクトの目的、目標は、業務の効率化として運行往復便の効率化を図るとともに、運行応援態勢を構築することなどであること〔第3の4(1)〕からすると、少なくとも同プロジェクトの実施は、乗務員の労働条件に直接関係することとすることができるので、義務的団交事項に該当すると判断する。

イ 不誠実団体交渉

平成26年6月19日に申立人組合から被申立人会社に対して行われた、業務改革プロジェクト及び人事の問題を交渉事項とする団体交渉の申入れに対し、同月23日、午後5時から午後7時30分まで団体交渉が実施された〔第3の4(2)エ、オ〕。

申立人組合は、この団体交渉において、被申立人会社が、同プロジェクトの問題は経営権・人事権に属することで、団体交渉事項とはならないとの主張を繰り返したことが不誠実な団体交渉に該当すると主張する。

同日の団体交渉において、申立人組合がCが業務改革プロジェクトのメンバーに選出されたことを繰り返し追求したのに対し、被申立人会社が個別の人事の適否は経営権・人事権に属することであると主張したこと〔第3の4(2)オ〕には一応の理由があり、また、業務改革プロジェクトにおける個别人事以外の

要求事項については、上記のとおり、被申立人会社は、申立人組合と時間を掛けて協議をしていることが認められ、さらに、同日、被申立人会社は、申立人組合が文書による回答を要求したのに対し、同年7月1日の団体交渉で、申立人組合の要求どおり同年6月16日付け人事異動及び申立人組合の組合員の不安払拭について文書回答したこと〔第3の4(2)オ、カ〕も勘案すると、被申立人会社の対応が不誠実であるとまでは言えない。また、申立人組合は、このこと以外に、被申立人会社が不誠実な団体交渉の態度であったという事実について主張していないのであるから、同日の団体交渉における被申立人会社の対応が不誠実な団体交渉に該当するという申立人組合の主張には理由がない。

- 5 本社の新社屋への移転に際し、被申立人会社がZ労組には新社屋近くに移転先となる組合事務所を貸与し、申立人組合には組合事務所を貸与しなかったことは、申立人組合に対する支配介入に該当するか。(争点5)

(1) 申立人組合の主張

平成27年春頃に、本社のポートアイランド移転の話が出た際、申立人組合は、本社移転後は、Z労組と差別なく、組合事務所を貸与するよう要求した。その際、被申立人会社は、本社の新社屋にはZ労組にも申立人組合にも、貸与できる部屋はないと述べたにもかかわらず、本社移転の翌日にZ労組にのみ組合事務所を貸与し、申立人組合には貸与しなかったことは、申立人組合の弱体化を図った支配介入に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

被申立人会社は、平成23年に申立人組合から組合事務所の貸与要求を受けて以降、旧社屋外での組合事務所の貸与について、具体的な物件を提案するなど誠実に対応してきたが、申立人組合から拒否された経緯がある。

平成27年の本社の新社屋への移転が決定した後、申立人組合から組合事務所の貸与の要求があった際も、被申立人会社は、本社の新社屋には、Z労組及び申立人組合の双方ともに組合事務所

として貸与する部屋がない旨を説明した。

従来の予定では、被申立人会社がE会館から賃借している貸事務室に設置する予定であった海上コンテナ事業の事務所を本社の新社屋の敷地に設置することが可能となったため、被申立人会社は、本社移転前から継続して組合事務所を貸与していたZ労組に対し、E会館内の空いた事務室を優先的に組合事務所として貸与することとした。

以上のとおり、被申立人会社は、組合事務所の貸与について労働組合間で差別的な取扱いをした事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 使用者は、労働組合が併存している場合、各労働組合に対して中立的な態度を保持し、その団結権を平等に尊重する義務がある。

使用者は、労働組合に対して当然に組合事務所を貸与する義務を負うものではないが、同一会社内に複数の労働組合が併存している場合には、組合事務所の貸与という便宜供与においても、労働組合の自主性を損なわない限りにおいて、各労働組合を平等に取り扱うことが求められている。そして、使用者が一方の労働組合に対して組合事務所を貸与しておきながら、他方の労働組合に対して組合事務所を貸与しないことは、合理的理由のない限り、他方の労働組合の活動力を低下させ、その弱体化を図ろうとする意図を推認させるものである。

イ 申立人組合は、平成27年2月16日付け文書で被申立人会社に対し、本社の新社屋への移転後にはZ労組と差別することなく組合事務所を貸与することを要求したが、被申立人会社は、団体交渉において、本社の新社屋には、Z労組及び申立人組合の双方ともに組合事務所として貸与する部屋がないと回答した〔第3の5(4)〕。

その後、同年4月2日、被申立人会社は、Z労組に対し、本社の新社屋から100メートル程離れたE会館から賃借している貸事務室を組合事務所として貸与した〔第3の5(5)〕。

被申立人会社は、Z労組にのみ貸与することとなった経緯に

ついて、従来の予定では、E会館から賃借している貸事務室に設置する予定であった海上コンテナ事業の事務所を本社の新社屋の敷地に設置することが可能となったため、本社移転前から継続して組合事務所を貸与していたZ労組に対し、E会館内の空いた事務室を優先的に組合事務所として貸与したと述べるが、このようなZ労組にのみ組合事務所を貸与することとなった経緯については、貸与の前後を通じて申立人組合には一切説明しなかったこと〔第3の5(5)〕が認められる。

ウ 本件のように、併存する二つの労働組合が双方とも組合事務所の貸与を求めている状況下においては、会社は、双方の労働組合を平等に取り扱うべきところ、被申立人会社が当初はいずれの組合にも組合事務所として貸与する部屋がないと回答しておきながら、その後、申立人組合に事前に説明することなく、Z労組にのみ組合事務所を貸与するに至った経緯〔第3の5(4)、(5)〕からすると、被申立人会社が主張する、本社移転前から継続して組合事務所を貸与していたZ労組に対して優先的に貸与したとの理由付けは説得力に乏しい。

また、以前に申立人組合は、組合事務所の貸与について被申立人会社の提案を受け入れなかったことはあるが、その理由は、駐車場がなく〔第3の5(2)〕、組合員が利用しにくかったことにあり、E会館は、本社の新社屋に近く、本社の駐車場の利用が可能であるから、被申立人会社が申立人組合に貸与の申出をしない理由にはならない。

以上のことからすれば、被申立人会社が申立人組合に対して組合事務所を貸与しなかったことは、合理的理由に基づくものとは言えず、かえって申立人組合の活動力を低下させ、その弱体化を図ろうとする意図を推認させるものであり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文の

とおりに命令する。

平成28年8月18日

兵庫県労働委員会

会長 滝澤 功治 印